

6. Сафуанов Ф.С. Судебно-психологическая экспертиза: учебник для академического бакалавриата. – М.: Издательство Юрайт, 2014.

7. Ситковская О.Д., Конышева Л.П., Коченов М.М. Судебно-психологическая экспертиза аффекта и иных эмоциональных состояний // Новые направления судебно-психологической экспертизы. Справочное пособие. – М.: ООО Издательство «Юрлитинформ», 2000. – С. 46-59.

8. Состояние аффекта: что это такое и что за это бывает? [Электронный] URL: // <http://www.mhealth.ru> (дата обращения 15.05.2016 г.).

9. Usachev A., Kotlyarova L. Criminal behaviour of an underage as a victim of domestic violence // Conference EAPL+WORLD 2015. Nuremberg, 4-7 August. Abstracts. «Current Challenges for Psychology and Law». P.255-256.

## THE HEAT OF PASSING, GOING THROUGH JUVENILE DEFENDANTS

Suinova E.V., Kotlyarova L.N.

The authors of the article reveals the features of the dynamics of affects in juvenile defendants on the basis of jurisprudence and modern scientific approaches.

*Keywords:* juvenile defendants, the heat of passion

**Суинова Екатерина Владимировна**, магистрант юридического факультета Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России), [suinova-gra@yandex.ru](mailto:suinova-gra@yandex.ru)

**Котлярова Любовь Николаевна**, к. психол. н., доц. кафедры уголовно-процессуального права и криминалистики Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России), [lnkot-gra@yandex.ru](mailto:lnkot-gra@yandex.ru)

## СТРЕСС И ЕГО ИСТОЧНИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

Сулим Ю.А., Леонова А.Б.

### Аннотация

В статье описаны уровень выраженности и особенности проявлений профессионального стресса в целом у сотрудников предприятий малого бизнеса и для каждой выделенной группы в отдельности по критерию профиля организации, позиции и содержания труда работника.

*Ключевые слова:* профессиональный стресс, малый бизнес, содержание труда, должностная позиция

Область предпринимательства и малого бизнеса за последние годы становится всё более динамичной и дифференцированной сферой исследований со своими собственными подразделениями университетов, конференций и журналами. Несмотря на то, что вплоть до начала XXI века данная сфера рассматривалась преимущественно экономикой и социологией, в последнее время акцент исследований всё больше смещается в область психологической науки. Однако, стоит отметить, что в психологии предпринимательства ведущими проблемами для исследований являются поиски личностных конструктов и их влияния на успешность предпринимательской деятельности, таких, например, как склонность к риску или бизнес-планированию. [6]. Было показано, что развитие бизнеса претерпевает несколько стадий, при этом роль личности предпринимателя по мере роста предприятия становится менее значимой, уступая место влиянию психологических факторов, исходящих из специфики самой организационной структуры [5]. В качестве причин снижения показателей жизнеспособности и эффективности работы предприятий малого бизнеса может быть рассмотрен профессиональный стресс. Многогранность проявлений профессионального стресса была достаточно подробно изучена на представителях помогающих профессий, таких, как медики, психологи, педагоги [1; 3], менеджерах крупных организаций [4] и др. Однако в научной литературе представлено сравнительно мало исследований, посвященных вопросу профессионального стресса в малом бизнесе, в большей части которых получены противоречивые результаты, что придаёт особый интерес и актуальность рассмотрению данной группы специалистов.

В данном исследовании приняли участие 102 сотрудника трёх организаций, относящихся к категории малого бизнеса: кадровое агентство (27 респондентов), компания, занимающаяся оптовой продажей офисных товаров (19 респондентов) и агентство по разработке и продвижению интернет-сайтов (56 респондентов).

Нашими **целями** в исследовании явилось описание синдрома профессионального стресса у сотрудников предприятий малого бизнеса и определение особенностей его проявлений в зависимости от профиля организации, содержания профессиональной деятельности и занимаемой позиции сотрудника.

Основой методического инструментария исследования стала методика «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС) [2]. Она представляет собой психометрический тест опросного типа и состоит из 6 основных шкал и ряда субшкал, диагностирующих широкий диапазон источников и феноменов профессионального стресса от специфики условий, содержания и оплаты труда до проявлений острых и хронических форм стрессовых состояний. Помимо ИДИКС нами также были использованы методики, диагностирующие специфику психологического климата в рабочем коллективе (русскоязычная версия шкалы А.Ф. Фидлера в адаптации Ю.Л. Ханина «Психологическая атмосфера в группе»), аспекты и степень выраженности привлекательности организации для её сотрудников («Привлекательность организационной культуры» В.М. Снеткова) и факторы трудового стресса («Job diagnostic survey» (JSS) Ч. Спилбергера, адаптированная на русский язык А.Б. Леоновой и С.Б. Величковой).

### **Результаты исследования**

На основе анализа данных описательной статистики для методики ИДИКС, мы делаем вывод о наличии выраженного стресса ( $TV0 = 47,85$ ) у всех сотрудников трёх организаций, что в целом является фактором риска для дальнейшего успешного функционирования таких организаций, а также говорит о высокой стрессогенности работы в них. Максимальные значения были получены по шкале «Субъективная оценка профессиональной ситуации», в частности по её субшкале «Сложность задач». Кроме того высокими оказались результаты по субшкалам «Разнообразие задач» и «Автономия исполнения». Эти результаты показывают, что для сотрудников всех трёх организаций наибольшим источником стресса является сформированный субъективный образ их работы, в

частности представления о неадекватной сложности и чрезмерном разнообразии задач, сопровождаемые при этом низкой автономией исполнения.

Также стоит отметить предельно высокие значения по субшкале «Общее самочувствие» ( $TV4.6 = 64,15$ ), куда относятся такие проявления острого стресса, как общая слабость, вялость, плохое настроение, отсутствие желания что-либо делать и пр.

Умеренную выраженность стрессовых переживаний также подтверждают результаты методики JSS. Наиболее характерными источниками стресса выступают: ограниченные возможности профессионального роста, невыполнение сотрудниками и/или подчиненными своих обязанностей, необходимость преодолевать кризисные ситуации, трудности в отношениях с начальством, несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений, постоянные прерывания и отвлечения от работы.

Примечательно, что результаты методик, относящихся к уровню группы и организации, характеризуют исследуемые компании с лучшей стороны. Атмосферу в коллективах (методика «Психологическая атмосфера в группе») можно охарактеризовать как относительно благоприятную, что подтверждают средние оценки эмоционального комфорта и эффективности совместной деятельности. Результаты по всем субшкалам методики «Привлекательность организационной культуры» принимают значения выше среднего. Наибольшие значения достигнуты по субшкалам: «Удовлетворение базовых потребностей», «Потребность хороших взаимоотношений» и «Потребность в признании, личном авторитете», которые тем самым являются наиболее привлекательными сторонами организационной культуры данных предприятий.

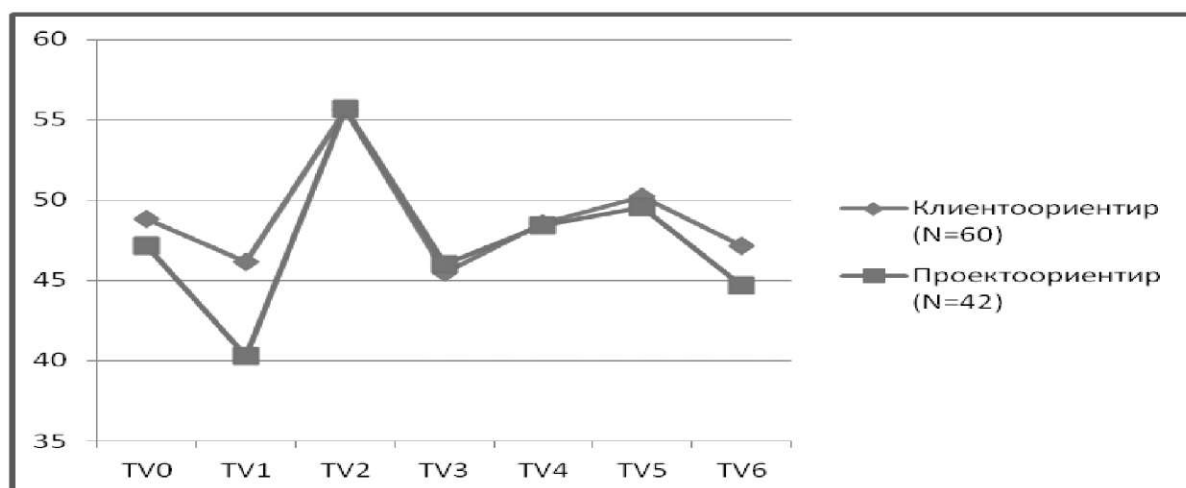
Помимо описания синдрома профессионального стресса в целом по всей выборке, нами были выделены группы по признаку профиля организации, специализации и должностной позиции сотрудников и произведено сравнение результатов в каждой из них.

Был показан ряд различий между сотрудниками разных организаций. Например, условия и организация труда в наибольшей степени являются ис-

точниками стресса для сотрудников кадрового агентства. При этом субъективно значимые особенности труда, такие как сложность задач и автономия исполнения, в большей степени вызывают стресс у сотрудников предприятия оптовой торговли, по сравнению с двумя другими IT-организациями. Наибольшее влияние на организацию, занимающуюся оптовой продажей в качестве потенциальных источников стресса оказывают оплата за труд и получаемая от руководителя обратная связь.

Признаки острого стресса (когнитивная напряженность и затруднения в поведении) наиболее выражены у сотрудников кадрового агентства, наименее – в фирме оптовой продажи оргтехники. Признаки хронического стресса (агрессия и нарушение сна), а также профессионально-личностных деформаций (невротические реакции и поведенческие риск-факторы), наоборот, выражены в большей степени у сотрудников фирмы оптовой продажи, наименее – в агентстве по разработке сайтов.

Для сравнения результатов по фактору профессиональной принадлежности в общей выборке, нами была выделена группа клиенто-ориентированных специалистов (42 человека), ежедневная работа которых заключается в коммуникации с другими людьми, и группа проекто-ориентированных специалистов (60 человек), целью которых является реализация и удовлетворение потребностей организации, будь то управление проектом или работа с документацией. Были обнаружены значимые различия по шкале TV1 («Условия и организация труда») и TV6 («Личностные и поведенческие деформации») (Рис.1), где у клиентоориентированных сотрудников значения оказались более высокими, что делает их группой риска в данном типе организаций.



*Рис. 2 Результаты по шкалам ИДИКС у сотрудников разных специализаций*

Примечания: TV0 - Общий индекс стресса; TV1 - Условия и организация труда; TV2 - Субъективный образ профессиональной ситуации; TV3 - Социальный климат и вознаграждение за труд; TV4 - Острый стресс; TV5 - Хронический стресс; TV6 - Личностные и поведенческие деформации

Данное наблюдение подтверждают результаты методики JSS – по шкалам «Частота» и «Вес», где у клиенто-ориентированных специалистов набраны значительно большие значения. При этом атмосфера в группе оценивается такими сотрудниками как менее благоприятная, а организационная культура – менее привлекательной.

В целях обнаружения взаимосвязи занимаемой сотрудником позиции и выраженности стрессовых воздействий, нами был проведен сравнительный анализ результатов в группах управленцев (руководители компаний и начальники отделов) и исполнителей. Значимых различий по шкалам основной методики – диагностической системы ИДИКС обнаружено не было, однако несколько большее давление профессионального стресса на исполнителей показала методика JSS. Большой интерес представляют различия, обнаруженные другими методиками на уровне работника и группы. А именно, такие характеристики организационной культуры, как удовлетворение базовых потребностей, потребности признания и организационный патриотизм оцениваются управленцами, нежели исполнителями, как более выраженные. Атмосфера

внутри коллектива с точки зрения эффективности групповой деятельности также приобретает более высокие значения в группе руководителей.

#### Список литературы

1. Величковская С.Б. Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов. Дис... канд. психол. наук. – М., 2005.
2. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС) – СПб.: «ИМАТОН», 2007.
3. Леонов А.Б., Багрий М.А. Синдромы профессионального стресса у врачей разных специализаций // Вестн. Моск. Ун-та. Серия 14. Психология. – 2009. – № 3. – С. 44-53.
4. Леонова А.Б., Качина А.А. Особенности синдрома профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса // Психология психических состояний / Под. ред. О.А. Прохорова. – Казань: КГУ, 2006. – Вып. 6. – С.250-272.
5. Hmieleski K.M., Baron R.A. Entrepreneurs' optimism and new venture performance: a social cognitive perspective // Academy of Management Journal. – 2009. – Vol. 52 (3). – P. 473–88.
6. Van Praag, C.M. and P. Versloot. What is the value of entrepreneurship: A review of recent research // Small Business Economics. – 2007. –Vol. 29 (4). – P. 351-382.

#### STRESS AND ITS SOURCES IN SMALL BUSINESS ORGANIZATIONS

Sulim Yu.A., Leonova A.B.

In this article are described the features of the level and manifestations of occupational stress in general and for each selected group depending on the organization type, employee's position and content of the work.

Keywords: occupational stress, small business, content of the work, job position

**Сулим Юлия Андреевна**, аспирантка кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии, Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, [sulim.yulia@gmail.com](mailto:sulim.yulia@gmail.com)

**Леонова Анна Борисовна**, д. психол. н., проф., зав. кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия, [ableonova@gmail.com](mailto:ableonova@gmail.com)